

PARECER N.º 53/CITE/2003

Assunto: Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 60/2003

I - OBJECTO

- 1.1.** A CITE recebeu, em 24 de Setembro de 2003, um pedido de parecer nos termos referidos em epígrafe, relativo à intenção, por parte do ..., de recusar a pretensão da trabalhadora ..., Técnica Administrativa, a exercer funções no ... da ..., para trabalhar em regime de jornada contínua.
- 1.2.** O pedido de parecer vem instruído de acordo com o previsto na alínea b) do n.º 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 1.3.** Mediante requerimento dirigido ao Director do ... de ..., datado de 1 de Setembro de 2003 e recepcionado em 5 de Setembro de 2003, a trabalhadora solicitou autorização para trabalhar em regime de jornada contínua a partir de 1 de Outubro, pelo período de dois anos, invocando que o horário de trabalho que pratica actualmente, entre as 9h00m e as 17h00m, não lhe permitirá conciliar as suas obrigações profissionais com o acompanhamento do filho de cinco anos, uma vez que o horário da pré-escola será, durante o ano lectivo, das 9h00m às 15h15m.
- 1.4.** O requerimento da trabalhadora satisfaz os requisitos previstos no n.º 7 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, do mesmo constando, designadamente, a informação de que o menor tem 5 anos de idade e faz parte do agregado familiar da trabalhadora e de que o outro progenitor exerce actividade profissional.
- 1.5.** O Director ... emitiu parecer negativo ao aludido requerimento da trabalhadora, alegando a necessidade de “um número mínimo de Recepcionistas na unidade a que esta pertence, para fazer funcionar o sector da recepção, particularmente entre as 15:00 e as 16:00, já que é indispensável um número mínimo de Recepcionistas para fazer o primeiro acolhimento do público e, neste momento, uma das três funcionárias em jornada contínua põe em causa o

adequado funcionamento da recepção, na medida em que duas têm o estatuto de trabalhadoras estudantes”.

O Director do ... refere, ainda, que o parecer negativo tem fundamento na possibilidade de ruptura do serviço de recepção e acolhimento de utentes do ... “do país com maior número de desempregados inscritos”.

- 1.6.** Na apreciação sobre a exposição de motivos do Director ..., a trabalhadora considera que o deferimento do seu requerimento não coloca em causa o funcionamento do serviço porquanto nele trabalham onze técnicas administrativas que, de acordo com as necessidades e a actividade do ..., se encontram distribuídas e afectas a determinadas funções e sectores. A trabalhadora informa que faz parte de um grupo de três elementos que asseguram a recepção, o apoio administrativo ao PNE e o apoio à secretaria e que apenas se encontra adstrita à primeira linha de atendimento dos utentes, mediante escala previamente acordada, nos meses de Fevereiro, Maio, Agosto e Novembro, ficando, nos restantes meses, afecta às outras actividades de apoio ao PNE, pelo que entende que o deferimento da sua pretensão apenas implicaria pequenos ajustes na planificação durante os quatro meses referidos, das 15h00m às 16h00m, considerando que existem, pelo menos, mais três técnicos afectos a outros sectores que estão aptos e que frequentemente são chamados a desempenhar essas funções.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa prevê, na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP, que “todos os trabalhadores, ..., têm direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar” e considera, no n.º 1 e no n.º 4 do artigo 68.º, respectivamente, que “os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país”, e que “a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e do agregado familiar”.
- 2.2.** Na esteira dos referidos princípios constitucionais, considerando que cabe ao Estado, no

exercício da sua função legislativa, promover regras que permitam a efectivação de tais princípios, quer consolidando direitos quer regulamentando o seu exercício, foi aprovada a lei da protecção da maternidade e da paternidade e a sua regulamentação para o sector privado.

Assim, dispõe o n.º 1 do artigo 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que “os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar”.

No que se refere às relações de trabalho no âmbito do sector privado, as condições legais que permitem a efectivação do direito são as que constam do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, diploma que consubstancia, desde logo, uma garantia acrescida para os trabalhadores que se traduz na obrigação, por parte de qualquer entidade empregadora que tenha intenção de recusar o requerimento formulado pelo trabalhador, de remeter o processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para apreciação, mediante emissão de parecer.

Todavia, embora a regra consista no dever de a entidade empregadora facultar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos o exercício da prestação de trabalho nos regimes especiais legalmente previstos, a lei contempla a excepção a essa regra através do no n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

De acordo com esta norma, a entidade empregadora apenas pode recusar a pretensão da trabalhadora, “com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento (do organismo), ou à impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável”.

- 2.3.** É neste contexto legal que se enquadra o caso *sub judice*, pelo que importa verificar se, na exposição, a entidade empregadora apresenta motivos que justifiquem o afastamento da aplicação do regime especial que protege os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, como é o caso da requerente.
- 2.4.** Da argumentação da entidade empregadora, destacam-se os aspectos relevantes para a apreciação do presente processo.
 - 2.4.1.** Por um lado, a excepcionalidade do regime de jornada contínua, questão aliás já abordada ao longo do presente parecer e sobre a qual a CITE já teve oportunidade de se pronunciar, designadamente, através do Parecer n.º 22/CITE/2003 e do Parecer n.º 37/CITE/2003.

Sobre esta matéria, concluiu-se que o direito ao regime da jornada contínua é especial porque abrange trabalhadores com filhos menores de 12 anos e, para esses trabalhadores, a efectivação deve ser a regra, a menos que ocorram as situações, essas sim, excepcionais previstas no n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

- 2.4.2.** Por outro lado, a entidade empregadora alega dificuldades no atendimento aos utentes, referindo que é indispensável um número mínimo de recepcionistas que assegurem a primeira linha de atendimento, acrescentando que “neste momento, uma das três funcionárias em jornada contínua põe em causa o adequado funcionamento da recepção, na medida em que duas têm o estatuto de trabalhadoras estudantes”.

Ora, no que se refere a esta questão, a entidade empregadora deveria ter demonstrado com dados concretos (v.g. o horário praticado pelas trabalhadoras estudantes), as consequências no atendimento aos utentes, resultantes de um eventual deferimento do requerimento apresentado pela trabalhadora, o que não permite à CITE avaliar sobre a alegada impossibilidade de o serviço de recepção funcionar de forma adequada ou sobre a impossibilidade de a requerente ser substituída.

- 2.5.** Considerando que a organização do tempo de trabalho é, quase sempre, matéria sensível e complexa para entidades empregadoras e trabalhadores, precisamente porque essa organização passa, não raras as vezes, pela reorganização da estrutura já existente, ajustando os tempos de trabalho de forma adequada, equilibrada, equitativa e legal, e atendendo aos direitos e deveres de ambas as partes, e embora admitindo que, no caso em apreço, o ..., eventualmente, ter razões que possam validar o indeferimento da pretensão apresentada pela trabalhadora, a verdade é que tais razões não foram expostas de forma concreta e pormenorizada, o que não permite afastar a possibilidade de a trabalhadora prestar a sua actividade em regime de jornada contínua.

III - CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que precede, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ... em conceder a prestação de trabalho em jornada contínua requerida pela Técnica Administrativa ..., a exercer funções no ... de

- 2 No que respeita ao horário de trabalho a praticar pela requerente, a CITE, que alias já se

pronunciou sobre a matéria no Parecer n.º 37/CITE/2003, entende que o n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, reconhece à entidade empregadora o poder de o elaborar de acordo com as suas necessidades, devendo esta disposição, no entanto, ser interpretada no sentido de não inviabilizar o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no respeito pelo princípio consagrado na alínea b) do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE REALIZADA EM 17 DE OUTUBRO DE 2003**